

Bb 2017/76

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights

Mr. H. Koster, datum 03-10-2017

Datum

03-10-2017

AuteurMr. H. Koster^[1]**Folio weergave**[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)**Vakgebied(en)**

Internationaal publiekrecht / Mensenrechten

Ondernemingsrecht / Economische ordening

In deze bijdrage gaat de auteur in op de UN Guiding Principles on Business and Human Rights vanuit het perspectief van maatschappelijk verantwoord ondernemen

1. Inleiding

In 1970 stelde Milton Friedman dat "the social responsibility of business is to increase its profits". ^[2] Bescherming van mens- en maatschappelijke belangen zou een taak zijn voor de overheid. Die gedachte is anno 2017 achterhaald. Voor Nederlandse ondernemingen wordt maatschappelijk verantwoord ondernemen (hierna: MVO) een steeds belangrijker aandachtsgebied. MVO gaat erover dat ondernemingen bij hun streven naar winst rekening dienen te houden met mens- en maatschappelijke belangen. Bij het nastreven van Profit moet rekening worden gehouden met People en Planet en dit betekent dat ondernemingen deze mens- en maatschappelijke belangen soms voorrang moeten geven. Ondernemingen hebben aldus bepaalde verantwoordelijkheden op het terrein van MVO. MVO is ook in internationaal perspectief van groot belang, mede omdat ondernemingen in andere landen tegen andere regels, normen, gebruiken en culturen kunnen aanlopen. Dit roept de vraag op wat verwacht mag worden van ondernemingen die over de grens opereren. Er bestaan inmiddels de nodige regelingen op dit terrein. Een belangrijke en waardevolle regeling is de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, die internationaal geaccepteerde richtlijnen bevat over hoe bedrijven met mensenrechten dienen om te gaan.^[3]

2. UN Guiding Principles on Business and Human Rights

2.1 Algemeen

Professor John Ruggie presenteerde in 2008 als Speciaal Vertegenwoordiger bedrijfsleven en mensenrechten VN het Protect, Respect and Remedy-beleidskader voor de verhouding tussen bedrijfsleven en mensenrechten. Dit leidde in 2011 tot de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (principes) die in juni 2011 unaniem door de VN-Mensenrechtenraad zijn bekrachtigd. Het eerste principe ziet op de verplichting van staten om mensenrechten en fundamentele vrijheden te beschermen en te realiseren. Het gaat hierbij om de duty to protect. Het tweede principe ziet op de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren, de duty to respect. Het derde principe gaat over de noodzaak te voorzien in effectieve maatregelen voor herstel en/of verhaal bij inbreuken hierop, de duty to remedy. Het tweede principe over de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren is in OECD Guidelines for Multinational Enterprises uitgewerkt. Deze normen zijn in de praktijk van belang. Zo is het een uitgangspunt van het kabinetsbeleid dat bedrijven slechts kunnen deelnemen aan een buitenlandse economische missie als zij de OESO-richtlijnen onderschrijven en verklaren hiernaar te handelen.

De United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights bevatten normen voor zowel staten als ondernemingen. De principes roepen geen juridische bindende verplichtingen in het leven. Een belangrijk uitgangspunt van de principes is dat bedrijven een zelfstandige verantwoordelijkheid hebben om te beoordelen of hun activiteiten risico's op mensenrechtenschendingen kunnen opleveren. De idee is dat bedrijven door maatregelen en procedures invulling geven aan de normen.^[4]

2.2 Wat betekent dit voor bedrijven?

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00CEEE95&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 31-10-2018. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl

De principes gaan dus uit van drie duties: de duty to protect, de duty to respect en de duty to remedy. Voor bedrijven is vooral de duty to respect relevant. De andere twee duties richten zich meer op staten. Uitgangspunt van de duty to respect is dat bedrijven de mensenrechten dienen te respecteren. Ze moeten zich onthouden van inbreuken op de mensenrechten van anderen en negatieve gevolgen op mensenrechtengebied waarin zij een aandeel hebben, moeten ze aanpakken. Deze plicht om de mensenrechten te eerbiedigen vereist dat bedrijven: ten eerste te voorkomen via hun eigen activiteiten negatieve gevolgen voor de mensenrechten te veroorzaken of in de hand te werken en dergelijke gevolgen te verhelpen wanneer ze zich voordoen; en ten tweede zich in te spannen om negatieve gevolgen voor de mensenrechten die rechtstreeks aan hun activiteiten, producten of diensten gelieerd zijn via hun zakelijke relaties te voorkomen of te beperken, ook wanneer zij er niet zelf aan hebben bijgedragen.

Van belang is voorts dat de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren, geldt voor alle bedrijven, ongeacht omvang, sector, operationele context, eigendomsverhoudingen en structuur. De schaal en complexiteit van de middelen waarmee bedrijven die verantwoordelijkheid verwezenlijken kunnen evenwel variëren naar gelang van deze factoren en de ernst van de impact die hun activiteiten op de mensenrechten kunnen hebben. Om invulling te geven aan hun verantwoordelijkheid dienen bedrijven beleidsmaatregelen te nemen en procedures te hebben conform hun omvang en operationele context. In dit kader dient er gezorgd te worden voor:

- a) *een beleidscommitment inzake de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te eerbiedigen;*
- b) *een procedure voor due diligence op mensenrechtengebied om de impact van hun activiteiten op de mensenrechten in kaart te brengen, te voorkomen en te beperken en om verantwoording af te leggen voor de wijze waarop ze met die impact omgaan;*
- c) *procedures voor het verhelpen van alle negatieve gevolgen op mensenrechtengebied die ze veroorzaken of in de hand werken.*

De gedachte is dat dit beleidscommitment wordt vastgelegd in een beleidsverklaring die door de hoogste echelons van de organisatie is geaccordeerd en is opgesteld op basis van relevante interne en/of externe expertise. Ook dient hieruit te blijken wat het bedrijf van zijn medewerkers, zakelijke partners en andere direct met zijn activiteiten, producten of diensten verbonden partijen verwacht op het gebied van mensenrechten. Daarnaast is van belang dat de beleidsverklaring voor iedereen beschikbaar is en binnen en buiten de organisatie wordt bekendgemaakt aan alle medewerkers, zakelijke partners en andere betrokken partijen en leidt tot operationele beleidsmaatregelen en procedures waarmee deze commitment in de gehele organisatie wordt verankerd.

Om de negatieve gevolgen van hun activiteiten voor de mensenrechten in kaart te brengen, te voorkomen dan wel te beperken en verantwoording voor hun beleid hierover af te leggen zouden bedrijven voorts actief moeten overgaan tot due diligence op mensenrechtengebied. Dit zou onder andere moeten zien op: beoordeling van feitelijke en potentiële gevolgen op mensenrechtengebied; verzamelen van bevindingen en invoering van passende maatregelen; adequate follow-up en communicatie over het plan van aanpak. Daarnaast is van belang dat bedrijven de bevindingen van hun beoordelingen in alle relevante functies en processen binnen de organisatie integreren en ter zake passende actie ondernemen. In dat kader is ook van belang de verantwoordelijkheid voor de aanpak toe te wijzen aan het juiste niveau en de juiste functie binnen de organisatie en te voorzien in interne processen voor besluitvorming, middelenallocatie en toezicht die adequate reacties op een dergelijke impact mogelijk maken. Ook is het van belang om de effectiviteit van de maatregelen actief te monitoren en verantwoording af te leggen. Voorts dienen ondernemingen over een klachtenmechanisme te beschikken, waar derden zoals bijvoorbeeld leden van een lokale gemeenschap, zich met klachten kunnen melden. Ten slotte, risico's op dit terrein dienen als een compliancekwestie behandeld te worden.

2.3 Relatie met Nederlands recht en de Nederlandse maatschappij

Vanwege hun niet-bindende aard leveren de principes op zichzelf geen juridische verplichtingen op voor ondernemingen. Dat neemt niet weg dat de principes wel degelijk impact hebben. Zo hebben zij invloed gehad op andere MVO regelingen, zoals de OECD Guidelines for Multinational Enterprises, de EU-richtlijn niet-financiële informatie en de Engelse Modern Slavery Act (zie art. 54). Voorts kunnen de principes een rol spelen via de vele open normen die ons recht kent. Zo kunnen de principes aanknopingspunten opleveren bij civiele aansprakelijkheidsprocedures voor de invulling van wat op grond van ongeschreven zorgvuldigheidsnormen verwacht mag worden van ondernemingen. Daarnaast lijken steeds meer ondernemingen deze aspecten zelf proactief op te pakken, bijvoorbeeld door hierover beleid te creëren en dit in het kader van risicomanagement en/of compliance mee te nemen.

2.4 En het ondernemingsrecht?

Het Nederlandse ondernemingsrecht lijkt ook enkele aanknopingspunten te bevatten voor een verdere uitwerking van de principes. Zo kan gewezen worden op het vereiste dat bestuurders en commissarissen zich bij hun taakuitoefening dienen te richten naar het belang van de vennootschap en de aan de vennootschap verbonden onderneming. Dit vennootschappelijk belang kent een ruime invulling, waardoor het ook op belangen van andere stakeholders dan

aandeelhouders ziet. Daarnaast is in de preambule bij Nederlandse Corporate Governance Code opgenomen dat de Code uitgaat van het in Nederland gehanteerde uitgangspunt dat de vennootschap een langetermijnsamenwerkingsverband is van diverse bij de vennootschap betrokken stakeholders. In dat kader hebben het bestuur en de raad van commissarissen een verantwoordelijkheid voor de afweging van deze belangen en richten zij zich daarbij in de regel op de continuïteit van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming. Stakeholders moeten er op kunnen vertrouwen dat hun belangen op zorgvuldige wijze worden meegewogen. Bij de strategiebepaling wordt onder andere rekening gehouden met kansen en risico's voor de vennootschap en voor de vennootschap en de met haar verbonden onderneming relevante aspecten van ondernemen, zoals milieu, sociale en personeelsaangelegenheden, de keten waarin de onderneming opereert, eerbiediging van mensenrechten en bestrijding van corruptie en omkoping. Qua handhaving komt het echter aan op aandeelhouders en commissarissen. Het ondernemingsrecht biedt derden geen wettelijke mogelijkheden om handhaving juridisch na te streven, zodat teruggevallen moet worden op het civiele aansprakelijkheidsrecht. Op basis van het civiele aansprakelijkheidsrecht kunnen ondernemingen en de bestuurders mogelijk wel verantwoordelijk worden gehouden voor schendingen.

2.5 IMVO-convenanten

Een andere meer recente aanpak is het sluiten van IMVO-convenanten (internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen) tussen partijen. Zo is er al een jaar een textielconvenant. Als uitvloeisel van die convenant werd onlangs een lijst gepubliceerd van meer dan drieduizend productielocaties van alle aan het convenant deelnemende bedrijven. Daarnaast hebben alle deelnemende bedrijven op basis van de door hen doorlopen due diligence een plan van aanpak gemaakt. Een ander convenant, het bankenconvenant, is in december 2016 in werking getreden. De convenantpartijen werken in diverse werkgroepen gezamenlijk aan de uitvoering van afspraken. Er wordt onder andere een pilot project opgezet om banken te ondersteunen bij het vergaren van informatie over mensenrechten in het kader van hun due diligence. Ook wordt onderzocht op welke manier een bank betrokken kan zijn bij negatieve impact op mensenrechten als gevolg van haar financieringsactiviteiten en hoe in deze gevallen de negatieve impact aangepakt of hersteld kan worden.^[5]

3. Afronding

Vanuit het perspectief van maatschappelijk verantwoord ondernemen bieden de UN Guiding Principles on Business and Human Rights Nederlandse ondernemingen een nuttig kader om mensenrechtenbeleid in de bedrijfsvoering verder te ontwikkelen en te incorporeren in het bedrijfsbeleid. Men zou kunnen zeggen dat de principes een normenkader biedt die zich gaandeweg tot een standaard kan ontwikkelen.^[6] Duidelijk is voorts dat op dit terrein voor het civiele aansprakelijkheidsrecht een belangrijke rol is weggelegd, alhoewel er over nagedacht zou kunnen worden of het niet de voorkeur verdient als er een specifieke actie in de wet wordt opgenomen voor schendingen van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast is duidelijk dat het bestuur, de raad van commissarissen en de aandeelhouders op het terrein van de principes een waardevolle bijdrage kunnen leveren. Het lijkt wel zinvol om de praktische duiding van de principes verder te ontwikkelen. Wat mag concreet van een bedrijf in zijn dagelijkse bedrijfsvoering worden verwacht? Hoe diep moet een bedrijf terug de keten in? Wat moet een bedrijf concreet doen als zich een schending voordoet? De IMVO-convenanten en de daaruit voortvloeiende samenwerking kunnen hier mogelijk behulpzaam bij zijn. Ten slotte is het de vraag of er niet een nationale autoriteit moet komen voor (internationaal) maatschappelijk verantwoord ondernemen. Over deze aspecten zou mijns inziens verder nagedacht kunnen worden. Ten slotte, duidelijk is dat voor Nederlandse ondernemingen maatschappelijk verantwoord ondernemen een belangrijk aandachtsgebied is geworden. Niets doen op het terrein van MVO is niet langer een optie.

Voetnoten

[1]

Harold Koster is verbonden aan de Universiteit van Utrecht en aan de Universiteit van Dubai.

[2]

Friedman, M. 'The social responsibility of business is to increase its profits', *The New York Times Magazine* 13 september 1970.

[3]

Zie hierover uitgebreid Amerson, J.M. 'The end of the beginning?: A comprehensive look at the U.N.'s Business and human rights agenda from a bystander perspective', *Fordham Journal of Corporate & Financial Law* 17 (2012); en Enneking e.a., *Zorgplichten van Nederlandse ondernemingen inzake internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen - Een rechtsvergelijkend en empirisch onderzoek naar de stand van zaken van het Nederlandse recht in het licht van de UN Guiding Principles*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016.

[4]

Uit onderzoek blijkt dat 51 procent van de grotere bedrijven het managen van handelsketens heeft veranderd om beter aan mensenrechten

verplichtingen te voldoen. Zie www.herbertsmithfreehills.com/news/survey-corporates-taking-action-on-human-rights. Voor het onderzoek zijn 275 inhouse counsels van internationaal opererende ondernemingen geraadpleegd.

[5]

Bron: Brief Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (kenmerk 2017.1027644/Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)) van 28 september 2017 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

[6]

Zie ook Glinski, C., The Ruggie Framework, tort law and business human rights self-regulation: Increasing standards through mutual impact and learning, *Nordic Journal of Human Rights*, 2017 Vol. 35 (1).